

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Directores Científicos

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Arturo Bronstein (*Argentina*), Martin Carillo (*Perú*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi Garcia Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Ana Virginia Gomes (*Brasil*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Manuel Luque (*España*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Roberto Pedersini (*Italia*), Rosa Quesada Segura (*España*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marly Weiss (*Estados Unidos*), Marcin Wujczyk (*Polonia*).

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)
Michele Tiraboschi (*Italia*)

Comité de Redacción

Graciela Cristina Del Valle Antacli (*Argentina*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), Maria Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Helga Hejny (*Reino Unido*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Martina Ori (*Italia*), Eleonora Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), Lavinia Serrani (*Italia*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Solís Prieto (*España*), Francesca Sperotti (*Italia*), Marcela Vigna (*Uruguay*).

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

El suicidio del trabajador acosado en la Europa del Sg. XXI*

Fernando ALONSO FALCÓN**

RESUMEN: A pesar del tiempo transcurrido desde que se dio a conocer el “mobbing” o “acoso moral en el trabajo” en Europa, a pesar del expreso conocimiento que del mismo tienen todas las instituciones responsables de su seguimiento y control en la UE, y a pesar de la gravedad de las últimas consecuencias que pueden acontecer en estos casos – la muerte del trabajador –, la “democrática y civilizada” Europa del siglo XXI no ha sido capaz de consensuar su tutela jurídica a nivel de la UE, en cuanto a su posible regulación específica y concreta. En lo que respecta a España, los suicidios derivados del hostigamiento psicológico al que los trabajadores han sido sometidos superan al año a las muertes por accidente de tráfico. Es una siniestralidad con resultado de muerte que, no obstante, no aparece en los informes estadísticos anuales publicados y relacionados con la siniestralidad laboral. Son las “muertes olvidadas” del mercado de trabajo del XXI.

Palabras clave: Acoso moral, suicidio, accidente de trabajo.

SUMARIO: 1. El acoso moral en el trabajo en pleno Siglo XXI. 1.1. La magnitud del problema. 2. La desaparición de la percepción social en sus inicios sobre el acoso moral: falta de regulación. 2.1. Las distintas aportaciones institucionales a su definición y la tipificación del delito de acoso laboral. 2.2. Datos en España sobre siniestralidad laboral y los suicidios calificados accidente de trabajo. 3. La concreción de los riesgos psicosociales y la actuación ante este nuevo tipo de siniestralidad laboral. 3.1 La UE ante el acoso moral y la dificultad de su transposición y regulación específica. 4. Figuras jurídicas afines de violencia psicológica que inducen a confusión. 4.1. La insuficiente regulación del acoso moral en el ordenamiento español. 4.2. Distintas teorías doctrinales sobre la regulación del acoso moral. 5. Bibliografía.

* Síntesis de uno de los capítulos de la Memoria de Investigación «El suicidio por acoso moral como accidente de Trabajo», tutelada por el Dr. D. Félix Salvador Pérez, Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Sevilla (España), y defendida por el autor para la obtención del Diploma de Estudios Avanzados, acreditativo de su Suficiencia Investigadora.

** Licenciado en Ciencias del Trabajo por la Universidad de Sevilla (España). Consultor jurídico laboral.

1. El acoso moral en el trabajo en pleno Siglo XXI

Por todos es sabido que del acoso moral en el trabajo se ha dicho y escrito mucho. En consecuencia y para evitar ser reiterativo y aportar – al menos pretenderlo – un enfoque distinto a anteriores publicaciones, en éste artículo se incidirá en una cuestión eludida en la mayoría de los estudios revisados, sobre todo los de tipo jurídico, donde en muy pocas ocasiones, y salvo muy notables excepciones¹, se menciona la palabra suicidio, eje central de este artículo, debido, sobre todo, a que existen investigaciones que postulan que se producen alrededor de 30 intentos de suicidios al día en España, el 15-20 por ciento de ellos por problemas laborales, lo que nos arroja unas cifras de 4-6 trabajadores al día que intentan suicidarse en España por causas profesionales, y que los consumados dejan marcados de por vida, como mínimo, a seis personas de su entorno mediato, normalmente familiares y amigos de la víctima.

Sus orígenes nacen del análisis de las condiciones de trabajo², iniciadas por investigadores ajenos al ámbito del Derecho y desde disciplinas tan diversas como la sociología, psicología y psiquiatría³, que hacen coincidir el actual concepto de acoso moral con el de *mobbing* de Leymann y con su explicación del fenómeno desde la óptica psicosocial ya en 1986, sin obviar que en nuestro país pioneras sentencias sobre el suicidio por motivaciones profesionales datan de fechas que sorprenden: la primera tuvo lugar en el año 1952⁴, que negó la calificación de AT, aún

¹ Díez-Picazo Giménez, G., “El suicidio no es un acto voluntario, sino un accidente laboral. A propósito de la sentencia del JS número 11 de Madrid, de 14 de noviembre de 2005”, *Revista Aranzadi de derecho patrimonial*, n. 18, 2007, pp. 117-132. Artículo doctrinal también disponible en AA.VV., *Compilación Jurídica para Mutuas: Tomo nº 2: monográfico sobre el accidente de trabajo*, 2007, pp. 115-135.

² Cruz Villalón, J., De La Flor Fernández, M. L. y Álvarez Del Cuvillo, A., “Concepto y tratamiento jurídico de los riesgos psicosociales”, en AA.VV. (coord. Cruz Villalón, J.), *Análisis de la regulación jurídico-laboral de los riesgos psicosociales*, Investigación FIPROS, MEYSS, DGOSS, 2007, p. 5, donde refieren que: “Las categorías jurídicas presentes en las normas y en las resoluciones judiciales, frecuentemente derivan de la reflexión de la doctrina científica o de las categorías analíticas de las ciencias sociales o de la salud”. [disponible en http://www.seg-social.es/Internet_1/Estadistica/FondodeInvestigacio48073/EstudiosFIPROS/Tema4Salud/index.htm]. Nota: Páginas no numeradas.

³ Cfr. Jurado Segovia, A., *Acoso moral en el trabajo, Análisis Jurídico-Laboral*, Madrid, 2008, pp. 33-34. El insoslayable vínculo entre el acoso moral, las enfermedades o patologías de salud mental que provoca en las víctimas, y la irrefutable probabilidad de suicidio de los acosados, requiere, en mi opinión, analizar los estudios doctrinales sobre el acoso moral de forma multidisciplinar.

⁴ STS DE 31/03/1952, [RJ 1952,673].

produciéndose el suicidio del trabajador después de ser acusado de robo de material de trabajo, hecho que se expresa para subrayar que el asunto que nos ocupa no es nada nuevo. Lo novedoso y preocupante es la situación actual de éste denominado por algunos “fenómeno” que perdura en nuestros días y, según se verá, con enorme virulencia.

En definitiva, el estudio ha de ser, por fuerza, interdisciplinar y sobre la base inicial de investigadores de doctrinas ajenas al Derecho, a fin de evitar que su enfoque legal esté falto de contenido y donde como premisa fundamental para central el asunto, lo primero a señalar es que el acoso moral no es una patología, pero sí el origen de ellas, hecho incontrovertido en la doctrina psicosocial, jurídica y judicial, con opiniones que postulan que el estrés es el arma más perjudicial para la salud, el acoso moral es fuente de estrés y causante de daños físicos, situaciones estas que deberían ser denunciadas como un delito contra la salud⁵.

En consecuencia, y como ideas básicas, diremos que es un comportamiento del hostigador causante de importantes daños psicológicos en el acosado, es una conducta ilícita y dolosa⁶, al margen de la legalidad vigente y merecedora de reprobación legal, y sobre todo y a veces, con resultado de muerte del trabajador acosado.

Por tanto, ciñéndonos en exclusiva al ámbito laboral y sin obviar la multiplicidad de situaciones que podrían provocar estas conductas acosadoras⁷, aunque todas ellas deriven de interrelaciones personales entre los sujetos implicados, según defienden algunos autores, creo necesario plantear dos cuestiones.

La primera, analizar las posibles causas de ese comportamiento hostigador en el mundo empresarial. En ese sentido, según declara la doctrina, los motivos podrían ser los siguientes: 1) manifiesta intencionalidad de fraude de ley, al eludir lo dispuesto respecto a la extinción de la relación laboral, para conseguir “*coste 0*” en la indemnización por despido⁸; 2) un

⁵ Véase Peris I Pascual, M. D., “Fundamentos científicos para la defensa del *mobbing*”, *LH*, n. 7.2, 2002, p. 251.

⁶ Gimeno Lahoz, R., *La presión laboral tendenciosa, (MOBBING)*, Ginora, 2005, Tesis, p. 88. Nota: ISBN 8468925810.

⁷ Jurado Segovia, A., *Tipificación jurídica del acoso moral en el trabajo*, memoria de investigación, Palma de Mallorca, 2006, pp. 10 y 11. (en línea disponible en http://ibdigital.uib.es/greenstone/collect/memoriesUIB/import/Jurado_Segovia_Angel.pdf). Véase su cita al pie n. 9 de los autores en cuyos estudios se recogen la multitud de causas que, según ellos, pueden provocar conductas acosadoras. Del mismo autor, en su obra *Acoso moral...*, *óp. cit.*, pág. 34, *vid.*, en el mismo sentido, su cita al pie n. 7.

⁸ Gimeno Lahoz, R., *La presión laboral...*, *óp. cit.*, p., 133. En ese mismo sentido, Piñuel, I. y Oñate Cantero, A., “La incidencia del *mobbing* o acoso psicológico en el trabajo en

planificado “*acoso estratégico*” con la finalidad de conseguir el abandono voluntario del trabajador y evitar el procedimiento de despido⁹; 3) que el hostigador presente algún trastorno psicótico de la personalidad¹⁰, bien estemos ante la figura de la “*mediocridad inoperante activa*”¹¹, o la del jefe tóxico¹², con personalidad y manifestaciones clínicas de carácter psicopáticas organizacionales no delincuentes en el sentido legal¹³, que influyen en la organización del trabajo; y 4) el mayor triunfo del hostigador: el suicidio del acosado¹⁴.

La segunda cuestión giraría en torno a dilucidar, y sólo en cuanto al efecto de esa posible estrategia empresarial – intencionada – que hemos citado, si ello implica someter al sujeto pasivo a un hostigamiento de tal magnitud que le induzca al suicidio¹⁵.

Pues bien, la práctica forense dictamina dos importantes consideraciones, que expuestas de forma resumida serían: 1) cuanto menos, se ha de tener muy en cuenta el riesgo de suicidio del acosado, y cuanto más, el de su

España: Resultados del barómetro CISNEROS II sobre violencia en el entorno laboral”. *LH*, n. 7, 2002, p. 41.

⁹ Hirigoyen, M. F., *El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*, Barcelona, 2001, p. 100.

¹⁰ Piñuel y Zabala, I. y Oñate Cantero, A., “La incidencia del *mobbing* o...”, *óp. cit.*, p. 38. En esa misma línea, Piñuel en su libro *Mobbing: Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*, Santander, 2001, p. 128 y ss.

¹¹ González De Rivera y Revuelta, J. L., “El Trastorno por Mediocridad Inoperante Activa (síndrome MIA)”, *Psiquis*, n. 18.6, 1997, p. 231, y del mismo “El síndrome de acoso institucional”, *Diario médico*, 2000 (18/07), p. 14 (2), y su versión modificada por el autor de lo publicado en *Diario médico*, publicado en *psiquiatría.com*, 2001, n. 5.1, p. 3, (también en línea, disponible en: <http://www.psicoter.es/search?ordering=&searchphrase=all&searchword=acoso+institucional>); Piñuel, I., *Mobbing, como sobrevivir...*, *óp. cit.*, p. 163. Según los autores, es esos casos, el acoso moral será inherente a la organización del trabajo en esa empresa.

¹² *Cfr.* Piñuel y Zabala, I., *Jefes tóxicos*, Madrid, 2004. En la misma línea, artículo de González De Rivera, J. L., “Como protegerse de un jefe tóxico”, en *EL PAIS*, 12 enero 2008, Suplemento Salud, p. 4. (Disponible en pdf en artículo dominical en <http://www.uv.es/ccoo/downloads/jefestoxicos.pdf>, y en formato html en http://www.psicoter.es/component/option,com_docman/Itemid,73/gid,211/task,doc_details/).

¹³ Piñuel, I., *Mobbing, como sobrevivir...*, *óp. cit.*, p. 152.

¹⁴ *Ibidem*, p. 87.

¹⁵ González De Rivera y Revuelta, J. L., “El síndrome del acoso...”, *óp. cit.*, en su versión actualizada del 2001, pp. 2-3. El autor refiere que entre las maniobras que utiliza el mediocre inoperante activo para el acoso psicológico, está la de: “Comprometer su salud, física y psíquica, mediante una constante presión estresante que favorece las alteraciones depresivas, psicósomáticas, y actos de huida que pueden llegar hasta la renuncia brusca al puesto laboral o el suicidio”.

consumación¹⁶; y 2) algunos expertos ponen su énfasis en la creciente incidencia del suicidio como una secuela del acoso moral¹⁷.

Dicho lo cual, las conclusiones más ajustadas, en síntesis, serían como inicio, la manifiesta intencionalidad conductual del acosador, y como drástico final, la muerte por suicidio del trabajador acosado que, no obstante, no siempre deriva en asunción de responsabilidades, sobre todo en la vía penal¹⁸. Aún así, las resoluciones judiciales del TS y de los distintos TSJ son contundentes respecto a los suicidios por motivaciones profesionales¹⁹, ya sean a causa de estrés, “burn out” (por algunos escrito burnout [sic]), acoso moral²⁰, o sexual.

A modo de resumen, lo importante es la existencia de una relación causa-efecto: si en el acto suicida no han intervenido otros factores concomitantes, intercurrentes y ajenos a la relación laboral, el suicidio será considerado accidente de trabajo, y no obtendrá amparo judicial de darse esos otros factores que rompan el nexo causal, o en su caso, no llegar a demostrarse suficiente y razonadamente ese nexo entre el suicidio y el trabajo desempeñado, incluso aunque éste se haya producido en lugar y tiempo de trabajo.

Este hecho es lo que provoca el pronunciamiento de sentencias, en apariencia contradictorias, ante actos muy similares y coincidentes, dada la dificultad probatoria del acoso moral. Prueba de ello, es la sentencia de 19 de julio del 2012, del TSJ Castilla y León²¹, del suicidio de un empleado de banca que no se estima AT debido a que no han quedado acreditadas las concretas circunstancias concurrentes que han rodeado el hecho causante, su etiología laboral y el nexo causal que conduce a la decisión suicida.

¹⁶ Leymann, H., “The Content and...”, *óp. cit.*, p. 176. En ese mismo sentido, González De Rivera, J. L. y López García-Silla, J. A. (sic), “La simulación dentro de la problemática de la violencia en el trabajo”, *Diario La ley*, n. 5723, 2003, 20-feb, *La ley*, núm. 1, 2003, p. 1704, y del mismo, “El síndrome del...”, *óp. cit.* p. 14 (2).

¹⁷ Piñuel Y Zabala, I., *Mobbing, cómo sobrevivir...*, *óp. cit.*, p. 87, citando a López García Silva y Camps Del Sanz en “Aspectos clínicos y prevención del psicoterror laboral”, Madrid, *Mapfre Medicina*, n. 10.4, 1999, pp. 253-260. Cervilla Garzón, M. J., “Tratamiento jurisprudencial de los riesgos psicosociales como contingencia profesional desde la perspectiva de la Seguridad Social”, en AA.VV. (coord. Cruz Villalón, J.), *Análisis de la regulación jurídico-laboral...*, *óp. cit.*, pp. 209, 217-218.

¹⁸ STS, 2ª, nº. 945/2010, Rec. 701/2010, de 28/10/2010, [EDJ 2010/246603]. Id. Cendoj: 28079120012010100887.

¹⁹ STS, 4ª, nº. 7151/2007, Rec. 5452/2005, de 25/09/2007, [EDJ 199892].

²⁰ Cfr. la STSJ 248/2006 de Navarra, de 18/04/2006, [Rec. 84/2006] en su FD6º, que explica la diferencia entre acoso laboral, acoso moral o *mobbing*, *burtout* [sic] o “síndrome del quemado” y acoso sexual, y entre otras, la STSJ de Galicia de 9 de diciembre de 2005, [Rec. 2436/2005] [JUR 2006\79887].

²¹ STSJ Castilla y León, núm. 577/2012, de 19 de julio del 2012, [JUR 2012\256634].

1.1. La magnitud del problema

Sobre la base cuantitativa de los datos de muertes por suicidio según fuentes del INE, se citan estudios doctrinales que señalan que entre el 15 y el 20 por ciento de ellos tienen un trasfondo de causalidad de contenido laboral²², muertes por suicidio que derivan de las historias clínicas hospitalarias publicados por el INE según la causa de fallecimiento, de muertes reales sin lugar a interpretaciones subjetivas cuantitativas, y bien distinto será la discusión doctrinal sobre el porcentaje de los que tengan un trasfondo de causalidad laboral.

Lo que puntualizo en relación al constante debate doctrinal en torno a los datos estadísticos sobre el acoso moral, siempre muy cuestionados en su época²³, por estar basados en “campos de población significativamente pequeños”, que debían ser tomados con cierta cautela a causa de la “disparidad de resultados”²⁴. En contra de lo anterior, hay quienes opinan que la coherencia del conjunto de datos “muestra su simultáneo y homogéneo crecimiento en todo el nuevo orden económico mundial”²⁵, e incluso en sus inicios se dijo parecía existir una “intencionada y organizada volatilización de la realidad del acoso moral”²⁶.

Nuestra opinión se decanta por la realidad de los hechos, y aunque como refiere un autor, *no es lo mismo decir que se sufre mobbing, que ser víctima de mobbing*, ello no es óbice para cuestionar la gravedad de la situación, y más aún ironizar sobre el asunto con ideas del tipo “ahora, al mandar lo llama *mobbing*”²⁷.

Al margen de ello, según los estudios analizados (3.429 fallecidos por

²² Reyes Núñez, M^a, *Diagnóstico, consecuencias, tratamiento y prevención del acoso moral en el trabajo*, Conferencia invitada, apartado 1.3 de su informe, p. 9. La autora nos remarca que el 15% de los suicidios, (algunos autores hablan incluso del 20%) pueden deberse al acoso moral (en línea disponible en <http://www.anamib.com/colaboraciones/Conferencia.htm>).

²³ J. Castiñeira Fernández (coord.), *El Derecho Del Trabajo y de la Seguridad Social en el Año 2002: Puntos Críticos*, Sevilla, 2003, p. 292.

²⁴ Gimeno Lahoz, R., *La presión laboral...*, *óp. cit.*, p. 35.

²⁵ Peris I Pascual, M. D., “Fundamentos científicos...”, *óp. cit.*, p. 245.

²⁶ *Ibidem*, *óp. cit.*, p. 243-244.

²⁷ Prades, J. A. en su foro de RR.HH. n. 173, *mobbing* (capítulo 14), (en línea: disponible en: <http://www.aprenderh.com/contenidos.asp?id=395>), Aprende RH: la Revista de RR.HH. y del e-learning, ISSN 1696 3008. El autor critica esa opinión, en clara alusión a los cargos directivos, jefes y encargados en las empresas. En ese mismo sentido, Niño Escalante, J., “El mobbing y la evaluación de riesgos laborales”, *MAPFRE SEGURIDAD*, n. 95, 2004, tercer trimestre, p. 10.

suicidio en 2009), estos nos sugieren que en España fallecen alrededor de 500 personas al año a causa de suicidio por motivaciones profesionales²⁸. Esa es la magnitud del problema en España, donde uno de cada cinco suicidios es consecuencia de situaciones de mobbing, actuales o pasadas, en la vida del suicida²⁹.

2. La desaparición de la percepción social en sus inicios sobre el acoso moral: falta de regulación

El acoso moral adquiere una enorme repercusión mediática a principios de la década de los 2000, estudios que para unos investigadores fue el despertar de la conciencia social sobre la insidia de lo que denominaron un acto repugnante para la moral social colectiva³⁰.

Otros, defendieron que “han proyectado sobre la conciencia colectiva la insidia del mobbing”³¹, a la vez que provocaron un alarmismo social al que contribuyeron los medios de comunicación con sus artículos de prensa³², e incluso se calificó de “realidad emergente en España en los últimos años”³³, pues se trataba de un asunto de importante conflictividad jurídica en los Tribunales.

La pérdida de esa percepción inicial sobre el entonces desconocido fenómeno del acoso moral, causa tres fenómenos: primero, y ya señalado en su día por algunos autores, la cautela del poder político y su “estrechez de miras”³⁴, en lo que fue considerado como la “apatía del legislador” y el

²⁸ De 3.421 fallecidos por suicidio en 2008 (INE: nota de prensa 588), 3.429 en 2009 (INE: nota de prensa 664), 3.145 en 2010 (INE: nota de prensa 703), a los 3.180 en 2011 (INE: nota de prensa 767), el suicidio, cada año, es la primera causa externa de defunción en España, según su nota de prensa de 23 de febrero de 2013. Si el 15% refieren los investigadores tienen trasfondo laboral, de los 3.429 fallecidos por suicidio en 2009, 514,35 lo fueron por motivaciones profesionales. Leymann estimaba que en su país, Suecia, el acoso moral estaba detrás del 10 y el 20 % de los suicidios. Véase, en ese mismo sentido, Gimeno Lahoz, R., *La presión...*, *óp. cit.*, en su nota al pie n. 6, p. 27, y no podemos dejar de indicar que son datos de 1986.

²⁹ Piñuel Y Zabala, I., *Neomanagement: jefes tóxicos y sus víctimas*, Madrid, 2004, p. 155.

³⁰ Medeiros De Oliveira, F. P., *El acoso laboral*, Universitat de Valencia, 2005, Tesis, p. 671.

³¹ Gimeno Lahoz, R., *La presión laboral...*, *óp. cit.*, p. 33.

³² *Ibidem...*, *óp. cit.*, p. 14.

³³ Pastrana Jiménez, J. I., “Cuánto cuesta el *mobbing* en España”, *LH*, n. 7.2, 2002, p. 173.

³⁴ Gorelli Hernandez, J., *El acoso moral en el ámbito del derecho del trabajo*, disertación sobre el acoso moral, p. 4. Nota: en línea, disponible en: http://www.forpas.us.es/documentacion/05-60_ponencia_GORELLI2%C2%AAedicion.pdf.

abandono de la identificación y protección del acoso moral³⁵; segundo, la desaparición de la aludida concienciación social que se produjo en los inicios del 2000; y por último y derivado de lo anterior, el aumento de éste fenómeno y su evolución actual, en tan sólo una década, hacia un tipo de siniestralidad laboral – invisible a nivel estadístico – con resultado de muerte, según los casos.

Y a pesar de todo ello, es manifiesta su falta de regulación convencional y unitaria³⁶, tanto en nuestro país como en la Unión Europea y, más aún, su carencia de definición legal y regulación expresa³⁷, puesto que en sentido formal, salvo excepciones, sólo se menciona y muy de pasada el “acoso”, no el acoso moral, en la normativa del empleado público [arts. 14.h) y 95.2.b del EBEP]³⁸.

En España se lleva a efecto su regulación durante los años 2000 al 2005 o, para ser más precisos, se intenta acometer la misma, pero se hace incurriendo en dos importantes errores: su conexión con el acoso sexual, sus figuras afines y demás actos discriminatorios, y ello sin olvidar su claro componente machista, dada la enorme disparidad entre las mujeres y hombres (70% y 30% respectivamente) afectados por este fenómeno laboral³⁹; y peor aún, con criterios muy dispares, bien mediante instrumentos legislativos o, incluso, dejándolo al vaivén de la responsabilidad social de las empresas o de la autonomía colectiva⁴⁰.

³⁵ Gorelli Hernández, J. y Marín Alonso, E. I., “El acoso como causa de despido disciplinario”, *Revista General del Derecho del Trabajo y la de Seguridad Social*, Iustel.com, n. 7, 2004, p. 3-4.

³⁶ DGITSS en colaboración con INSHT, *Guía de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre Riesgos Psicosociales*, Madrid, MEYSS, 2012, p. 12 (en línea: disponible en <http://publicacionesoficiales.boe.es/detail.php?id=011579012-0001>). Nota: NIPO 270120612.

³⁷ STSJ Navarra 248/2006, de 18/04/2006: “Con excepción del Código Penal que tipifica el delito de acoso sexual en el artículo 184, comprendido dentro del Título VIII del Libro I, De los Delitos contra la Libertad e Indemnidad Sexual, no se contempla en el ordenamiento jurídico español ni en el Derecho Comunitario una regulación específica de estas conductas en el ámbito laboral”. A lo indicado, se ha de tener en consideración la reforma del CP en 2010, que incluye el acoso laboral en su art. 173.1. Véase in extenso Martín Valverde, A., Rodríguez-Sañudo Gutiérrez y García Murcia, J., *Derecho del trabajo*, 21ª ed., Madrid, 2012, p. 684-687.

³⁸ Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. *Vid.* Martín Valverde, A. y otros, *Derecho del...*, *óp. cit.*, p. 685.

³⁹ Ces García, E. M., “El *mobbing*, un nuevo riesgo laboral a prevenir en la Unión Europea. La sentencia del Tribunal de Justicia de 23 de enero de 2002”, *RMTAS*, n. 37, 2002, p. 216. Véase Resolución 2001/2339 (INI), p. 21.

⁴⁰ Véase Zarzalejo Carbajo, M., “El acoso moral en la experiencia comparada, internacional y comunitaria (I): concepto y responsabilidad jurídica”, en AA.VV. (coord. Correa Carrasco, M. y Valdés De La Vega, B.), *Los medios de tutela frente al acoso moral en el*

No obstante lo anterior, y en cuanto a esa precitada “progresiva toma de conciencia” en la sociedad española⁴¹, para Leymann, inventor del término *mobbing* y el autor de mayor prestigio en su investigación⁴², el acoso moral es “un fenómeno muy antiguo y bien documentado en todas las culturas”⁴³. Téngase en cuenta que sus primeras publicaciones datan de 1986 y su etiología, con probabilidad, sea inherente al origen mismo de la “división del trabajo, a cuya evolución vaya unido”⁴⁴, y por ello sea “virtualmente tan antiguo como la propia humanidad”⁴⁵, investigador que hace ya tres décadas dijo que el *mobbing* está detrás del 10 y el 20 por ciento de los suicidios habidos en Suecia, de ahí que su ámbito temporal, en absoluto, cuestionaría su presencia en las RR.LL. sino, en todo caso, corrobora su larga estancia en el mundo del trabajo al que, como expresa un autor, “parece ser inherente”.

A todo lo dicho hasta ahora, se ha de adicionar las conclusiones de la Resolución [2001/2339(INI)]⁴⁶, o “Harassment at the workplace” del Parlamento Europeo sobre el acoso en el lugar de trabajo, que puso encima de la mesa, hace ya casi quince años, unos resultados demoledores⁴⁷, época en la que el PSOE presenta dos Proposiciones de Ley: “El derecho a no sufrir acoso moral en el trabajo” (rechazado)⁴⁸, y

trabajo, Granada, 2007, pp. 3-6, donde cita el derecho comparado de distintos países regulando el acoso moral, en algunos de ellos desde hace décadas. En relación a autonomía colectiva en nuestro país, véase De La Flor Fernández, M. L. y Álvarez Del Cuillo, A., “Concepto y tratamiento jurídico...”, *op. cit.*, en su nota al pie n. 13, p. 14.

⁴¹ Cruz Villalón, J., De La Flor Fernández, M. L. y Álvarez Del Cuillo, A., «Concepto y tratamiento jurídico...», *op. cit.*, p. 12.

⁴² Leymann, H., “*Mobbing* and psychological terror...”, *op. cit.*, p. 119-126. Nota: La primera publicación en Estados Unidos, traducida al inglés, sobre el *Mobbing*. Edición original: H. Leymann “Vuxenmobbing – ompsykisktvald i arbetslivet”, Stockholm, 1986.

⁴³ Leymann, H., “The Content...”, *op. cit.*, p. 166. El autor refiere, que a pesar de su antigüedad, el fenómeno no ha sido descrito sistemáticamente antes de su investigación que realizó junto con A. Gustavsson en 1982, cuyo informe científico se publicó en 1984 por el Comité Nacional Sueco de Seguridad y Salud Ocupacional de Estocolmo. Trad. por F. Fuertes.

⁴⁴ Hernández Zubizarreta, J., “*Mobbing*, un antiguo desconocido”, *LH*, n. 7 (2), 2002, p. 11.

⁴⁵ *Cfr.* Fuertes Martínez, F., “Elementos y dinámica psicosocial del Acoso Institucional. Como prevenirlo y como evitarlo”, *Cuadernos STE-Intersindical*, CAP. VIII. 2003, ISBN 84-688-3618-4, revisado 14-10-2010, p. 1.

⁴⁶ DOCE 2002/C/ 77 E/002, n. 45, de 28/03/2002, Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (Código A5-0283/2001 de 20/09/2001), p. 138.

⁴⁷ Véase en la Resolución citada [2001/2339(INI)], las pp. 138 a 141, que recogen las conclusiones del Parlamento, Código CELEX 52001IP0283, de 20/09/2001.

⁴⁸ Proposición de Ley del Grupo Parlamentario Socialista, sobre “Derecho a no sufrir

Proposición de LO por la que se incluye un artículo 314 bis en el Código Penal tipificando el acoso moral en el trabajo (rechazado)⁴⁹, las dos, según refiere la doctrina, de enorme contenido técnico-jurídico, que no prosperaron. No obstante, se argumentó para su no promulgación⁵⁰, que la Comisión Europea había formado un grupo de trabajo para estudiar el fenómeno de la violencia en el ámbito laboral, a efectos unificar normativamente las actuaciones que debían aplicar los diversos Estados miembros, grupo de trabajo culminó con la ya citada Resolución 2001/2339(INI)⁵¹.

Ya en el 2004, el Grupo Popular realiza una pregunta escrita (184/000874, presentada el 26/05/2004 y calificada el 01/06/2004) sobre las “Políticas reales de empleo previstas para lograr el pleno derecho de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres”⁵². Ello da lugar, en lo que al trabajo nos interesa, a dos modificaciones del ET, el artículo 4.2.c) a través de la publicación de la ley 62/2003, en cuanto a regular la discriminación directa o indirecta⁵³, y el artículo 4.2.e) del ET a través de la LO 3/2007 en cuanto a regular el acoso⁵⁴, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Pero a pesar de la expresa mención en la página número 95 del diario de sesiones del término “*acoso moral*”, en el tenor literal de la contestación del Gobierno a la pregunta formulada⁵⁵, la tipificación del

acoso moral en el trabajo”, BOCG. Congreso de los Diputados, serie B, n. 175-1, de 23/11/2001. (Número de expediente 122/000157), (Página 7133). Presentado el 16/11/2001 y calificado el 19/11/2001 (rechazado el 05/03/2002), votos emitidos, 292; a favor, 123; en contra, 158; abstenciones, 11. También citado por Jurado Segovia, A., *El acoso... , óp. cit.*, p. 385.

⁴⁹ Proposición de Ley Orgánica por la que se incluye un artículo 314 bis en el Código Penal tipificando el acoso moral en el trabajo. “BOCG. Congreso de los Diputados”, serie B, número 176-1 de 23/11/2001 (Número de expediente 122/000158), (Página 8344), presentado el 16/11/2001 y calificado el 19/11/2001 (rechazado), votos emitidos, 279; a favor, 114; en contra, 163; abstenciones, 2.

⁵⁰ Domínguez Perejón, C., *Las vías de defensa frente al acoso moral en el trabajo: la responsabilidad administrativa*, en una conferencia sobre el Criterio técnico 34/2003, en las II Jornadas andaluzas contra el acoso moral en el trabajo y primer encuentro nacional de asociaciones y foros contra el AMT, Marbella, 2003.

⁵¹ *Cfr.* Epg. 3.1, p. 21, y nota n. 48 a pie de página.

⁵² BOCG. Congreso de los Diputados n. D-63 de 29/07/2004.

⁵³ Rodríguez-Piñero, M. y Fernández López, M^a. F., *Igualdad y discriminación*, Madrid, 1986, pp. 109 y 171-172.

⁵⁴ Se refiere al acoso “por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual”, que nada tiene que ver, desde el punto de vista jurídico, con el acoso moral.

⁵⁵ Contestación del Gobierno, p. 95: “Establecer garantías para la protección adecuada de derechos fundamentales en el marco del contrato de trabajo, tales como la intimidad o la dignidad frente al acoso sexual y el acoso moral, para lo que se modificará el Estatuto de

acoso moral no aparece recogida en el art. 4.2.c del ET.

La ya citada Ley 62/2003⁵⁶, establece la definición jurídica de acoso, lo que provocó, según algunos autores, que fuera calificada en su momento como reguladora del mobbing, cuando no lo es⁵⁷, y la doctrina laboral en su mayoría opina lo mismo, ya que en la definición del precepto que lo regula (artículo 28.d)⁵⁸, no tiene expresa cabida una tutela real frente al acoso moral, por su falta de concreción jurídica, aun cuando vaya dirigida a considerar ilícita aquella conducta no deseada cuyo objetivo sea atentar contra la dignidad de la persona y “crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo”, pero en puridad jurídica, no regula el acoso moral en estricto sentido⁵⁹.

2.1. Las distintas aportaciones institucionales a su definición y la tipificación del delito de acoso laboral

Comenzando y, sin citar a todas, por el Parlamento Europeo (2001)⁶⁰, siguiendo con la propia OIT (2001)⁶¹, y finalizando con la OMS, en su

los Trabajadores”.

⁵⁶ Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.

⁵⁷ Gimeno Lahoz, R., *La presión...*, *óp. cit.*, p. 21.

⁵⁸ “Toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo”.

⁵⁹ Aunque, según defienden De La Flor Fernández, M. L. y Álvarez Del Cuvillo, A., “Análisis de la regulación jurídico-laboral de...”, *óp. cit.*, p. 13: “sin que haya especiales problemas hermenéuticos para su extensión a cualquier otra causa de discriminación no incluida en el listado”.

⁶⁰ La Comisión Europea lo define el 14/05/2001 como “comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataques sistemáticos durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o el efecto de hacerle el vacío”. Véase en ese sentido, Giner García, C. A., “Aproximación conceptual y jurídica al término acoso laboral”, *Anuales de Derecho*, n. 29, 2011, p. 229.

⁶¹ La OIT, en su convenio colectivo sobre prevención y solución de reclamaciones en materia de acoso, define en su art. 2.9 que “la expresión «acoso» abarca todo acto, conducta, declaración o solicitud que resulte inoportuno para una persona protegida y que pueda considerarse razonablemente en todas las circunstancias, como un comportamiento de acoso con carácter discriminatorio, ofensivo, humillante, intimidatorio o violento, o bien una intrusión en la vida privada” (en línea, disponible en <http://www.ilo.org/public/spanish/staffun/docs/harassment.htm>). En ese mismo sentido, *vid.* Zarzalejo Carbajo, M., “El acoso moral en la experiencia comparada...”, *óp.*

documento de sensibilización sobre el acoso psicológico (2004)⁶², todas son conscientes de la lacra del acoso moral e intentan trasladar sus convicciones a los países, aportando sus expresas definiciones.

En España, el INSHT aporta su propia definición de mobbing⁶³, acoso psicológico o acoso moral, recogida en su nota técnica de prevención (NTP) n. 854, actualizando los conceptos de la NTP 476, en la que expresan su concepto de acoso moral -para ellos acoso psicológico en el trabajo (APT)-, definición que consideran operativa desde el marco técnico de la Prevención de Riesgos Laborales y no sin dejar de precisar que ya la NPT 476 recogía la definición de mobbing de Leymann⁶⁴.

En la misma línea, los dos sindicatos mayoritarios en España publican sus respectivos estudios sobre el asunto, UGT con un libro cuyo título ya expresamente cita el acoso moral⁶⁵, y CC.OO. hace lo mismo publicando otro libro en idéntico sentido⁶⁶, e inclusive algunos convenios colectivos van más allá que el propio legislador y diferencian en sus articulados el acoso laboral, acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo⁶⁷.

Es más, en la edición 22ª del DRAE el acoso sexual aparece definido, pero nada se decía del acoso moral, hecho subsanado en la 23ª edición del DRAE, que sí diferencia entre uno y otro, y define el acoso moral como la “práctica ejercida en las relaciones personales, especialmente en el ámbito laboral, consistente en un trato vejatorio y descalificador hacia una

cit., pp. 13 y 37.

⁶² La OMS define el APT como “comportamiento agresivo y amenazador de uno o más miembros de un grupo, el acosador, hacia un individuo u ocasionalmente hacia un grupo, denominado objetivo o víctima”, en Grazia Cassitto, M. y otros, “Sensibilizando sobre el acoso psicológico en el trabajo”, *Serie Protección de la salud de los trabajadores*, n. 4, Italia, p. 12. Nota: ISBN 9243590529.

⁶³ M. Fidalgo Vega, “Violencia en el trabajo: acoso psicológico en el trabajo o *mobbing*” *ERGA-Revista bibliográfica sobre condiciones de trabajo del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, Madrid, n. 75, 2011, p. 6. El autor refiere que el acoso psicológico es: “exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas por parte de otra/s que actúa/n frente a aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquico). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud”.

⁶⁴ Reyes Núñez, M^a., “Los servicios de prevención ante el acoso moral en el trabajo: diagnóstico y prevención”, *LH*, n. 7.2, 2002, p. 221.

⁶⁵ García Callejo, J. M., *Protección Jurídica contra el Acoso Moral en el Trabajo o la Tutela de la Dignidad del Trabajador*, Madrid, 2003.

⁶⁶ Luna Lozano, M., *Acoso Psicológico en el Trabajo (mobbing)*, Madrid, 2003.

⁶⁷ Por citar uno, el Art. 52 del Convenio de Lavanderías y Tintorerías de la Provincia de Sevilla, en el que expresamente se diferencia entre: acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo, BOPS n. 58 de 12/03/2011.

persona, con el fin de desestabilizarla psíquicamente”⁶⁸.

A nivel jurídico, con la promulgación de la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, que modifica el Código Penal, se intenta resolver esta situación de falta de regulación específica puesta de manifiesto, con lo que ahora sí y a nivel jurídico, aparece explícitamente tipificado como delito la figura del acoso laboral en el art. 173.1 del CP⁶⁹, que lo califica como “el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcionarial que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad”, que no lleguen a constituir trato degradante. Aún así, será objeto de crítica por la doctrina especializada.

2.2. Datos en España sobre siniestralidad laboral y los suicidios calificados accidente de trabajo

Todos los índices de incidencia demuestran que la siniestralidad laboral, en estricto sensu, ha bajado en España en la última década. El alto índice que presentaba nuestro país⁷⁰, que en el decenio 89-99 ocupaba el segundo puesto de la UE, después de Portugal⁷¹, ha bajado⁷², y por el contrario, la publicación de NTP sobre riesgos psicosociales no hacen sino aumentar cada año⁷³.

⁶⁸ D.R.A.E., 22ª Ed. La palabra acoso aparece como artículo enmendado. [en línea, disponible en: <http://lema.rae.es/drae/>]. En la 23ª edición, sí aparece, ya diferenciado, acoso: moral o psicológico, y acoso sexual.

⁶⁹ Se prevén penas de prisión de 6 meses a tres años o multa de 12 a 24 meses, según la gravedad de la coacción o los medios empleados. Hasta ahora, en el trabajo, sólo constituía delito el acoso sexual.

⁷⁰ Cfr. Castiñeira Fernández, J. (coord.), *El Derecho Del Trabajo y de...*, óp. cit., p. 291. Esta obra recoge los contenidos de las XXI Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, celebradas en Sevilla en 2002. El autor refiere en nota al pie que “uno de cada cinco accidentes mortales en la UE, corresponden a España”, cita el Diario el País, de 15/09/2002.

⁷¹ *Ibidem*, p. 290.

⁷² De 1.580 accidentes mortales del año 2000, a 683 en el 2011. Estadística del INE sobre AT de Enero-Diciembre 2011 sobre la población asalariada (cuarto trimestre de 2011). Una disminución de 43,23 % en 11 años, cuando según la doctrina, la LPRL española es una de las más avanzadas de Europa. Datos, estos sí, de siniestralidad laboral conforme a su regulación estadística, donde no constan los suicidios por motivaciones profesionales.

⁷³ Desde la NTP 450, M. Factores psicosociales: fases para su evaluación, a la NTP 476; desde la NTP 603 y 604: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social, a la NTP 702: El proceso de evaluación de los factores psicosociales y NPT 703: El método COPSOQ (ISTAS21, PSQCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales; desde la NTP 854: Acoso psicológico en el trabajo: definición, a la NTP 856 y 857: Desarrollo de competencias y riesgos psicosociales; desde la NTP 860: Intervención psicosocial:

Pero, como es sabido, los datos de la Subdirección de Estadística del MEYSS ofrecen datos de siniestralidad laboral genérica, de AT según su regulación específica, esto es, los sucedidos durante la jornada de trabajo con baja cursada y tramitados por el sistema Delt@⁷⁴, con presunción *iuris tantum* y excluidos los *in itinere*. No obstante, la muerte por suicidio del trabajador acosado, aunque haya sido considerado AT tras justicia rogada, no se incluye en las estadísticas de siniestralidad laboral, no constan en las publicaciones anuales de mortalidad por accidente de trabajo⁷⁵. La causa, el sistema de trabajo establecido, y ello a pesar de que en 2011 se aprobó por el pleno del CGPJ, el *Convenio de colaboración entre (...) el CGPJ (...) y el Ministerio de Trabajo (...) para la investigación eficaz y rápida de los delitos contra la vida, la salud y la integridad física de los trabajadores y la ejecución de las sentencias condenatorias*⁷⁶.

En esencia, los accidentes de trabajo mortales -suicidios- que reciben tal consideración a través de sentencia firme, se incorporarían a la Estadística de AT sólo si se cumplen, simultáneamente⁷⁷, dos condiciones:

1) Completar el procedimiento administrativo incoado tras la notificación telemática de la empresa (tramitar parte DELT@ de AT y que éste sea aceptado, primero por la Mutua y posteriormente, por la Autoridad Laboral); y 2), que la aceptación por la Autoridad Laboral lo sea antes del

Guía del INRS para agentes de prevención, a la 891 y 892: Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral.

⁷⁴ BOE 279, de 21/11/2002. Sistema Delt@. Orden TAS/2926/2002, de 19 de noviembre, recoge en su preámbulo: En el ámbito de la Unión Europea, las disposiciones de la Directiva 89/391 CEE, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo (transpuesta al Derecho español a través de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales), determinaron la necesidad de proceder a la armonización de los datos relativos a los accidentes de trabajo. Con esta finalidad, se inició en 1990 el Proyecto de Estadísticas Europeas de Accidentes de Trabajo, coordinado por la Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales de la Comisión y por la Oficina de Estadísticas de la Unión Europea (Eurostat).

⁷⁵ Consulta vía email (S/Ref. 31.13 MVO/MC) realizada al OECT sobre “en qué año y grupo se incluirían los AT derivados de muerte por suicidio”, que nos deriva a la Subdirección General de Estadística del MEYSS.

⁷⁶ CGPJ, “10. Áreas de Actividad técnica”, en *Memoria anual 2012, Centro de Documentación Judicial*, Madrid, 2012, págs. 299-300, [en línea: http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder_Judicial/Consejo_General_del_Poder_Judicial/Actividad_del_CGPJ/Memorias/Memoria_Anual/Memoria_anual_2012].

⁷⁷ López Alcantarilla, F. J., Estadística-MEYSS, después de realizar una consulta por correo electrónico al OECT para corroborar en qué grupo estadístico, de proceder, se incluirían las resoluciones judiciales de accidentes de trabajo mortales en los casos de suicidio, se recibe atenta respuesta vía email el 15-04-2013, donde el autor nos refiere el sistema de trabajo en estos casos excepcionales, según refiere, en la que exponemos cuasi de su tenor literal su respuesta por las deducciones que se extraen de ella.

15 de abril de dos años después del hecho causante.

El actual sistema de trabajo respecto a estos asuntos debe armonizarse para evitar, en lo posible, las tres graves disfunciones detectadas, primera: falta de procedimiento administrativo inicial (no habrá ni empresa ni Mutua con asunción de culpa a priori en estos casos). Segunda: intemporalidad, dado que de producirse el reconocimiento judicial años después – más de dos, que es lo habitual –, ese fallecimiento no se incorpora a la estadística *para evitar múltiples actualizaciones y crear confusión*. Y tercera: conceptual, los conceptos actuales manejados diferencian entre conflictos colectivos, individuales y Seguridad Social, lo cual hace imposible discernir si la casuística de los suicidios por motivaciones profesionales está incluida en los datos publicados, ya que en el Boletín Estadístico de los AJS no se indica el detalle de lo incluido en los apartados de Seguridad Social y AT, EP y PRL.

En definitiva, en la práctica resulta imposible que la muerte por suicidio del trabajador acosado, aunque haya sido considerado AT tras justicia rogada, conste en las estadísticas de accidentes de trabajo con resultado de muerte publicados por el MEYSS.

3. La concreción de los riesgos psicosociales y la actuación ante este nuevo tipo de siniestralidad laboral

La DGITSS en 2012, tras participar en la Campaña Europea de Riesgos Psicosociales, concreta que estos son básicamente dos: el estrés y la violencia en el trabajo⁷⁸, y respecto a la última determina tres tipologías: acoso sexual, los demás acosos discriminatorios, y acoso moral, motivado su inclusión, según refieren, por su evolución – del acoso moral – hacia un *nuevo tipo de siniestralidad no contemplada en el actual concepto legal y normativo del acoso*.

En España, el control y seguimiento de las condiciones de trabajo se realiza a través del INSHT – con sus encuestas ENCT –, al igual que lo hace la UE con sus encuestas EWCS (de sus siglas en inglés) a través del EuroFound⁷⁹, seguimiento realizado desde antiguo⁸⁰, y donde desde las

⁷⁸ DGITSS en colaboración con INSHT: *Guía de actuaciones...*, *óp. cit.*, p. 12, al seguir los criterios establecidos por el Comité de Altos Responsables de la Inspección de Trabajo (SLIC, de sus siglas en inglés).

⁷⁹ Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, con sede en Dublín, creado por el Consejo Europeo (Reglamento (CEE) n. 1365/75, de 26 de mayo de 1975), para contribuir a proyectar e instaurar mejores condiciones de vida y de trabajo en Europa.

primeras encuestas de carácter quinquenal⁸¹, hasta las más recientes⁸², el acoso moral está presente en todos los estudios realizados, datos estadísticos a los que hacen referencia la mayoría de los estudios jurídicos⁸³, y no jurídicos⁸⁴, consultados para acometer el presente trabajo. No obstante, destacaremos que la ciencia estadística, pasados veinte años, refiere la falta de avance en resolver una problemática, aún y a fecha actual, presente en las condiciones de trabajo, cuyo último y notorio suceso fue el caso FRANCE TELECOM en Francia en 2009, y los producidos el centro de investigación y diseño de Renault⁸⁵, muestra de esta nueva siniestralidad laboral con resultado de muerte.

Y máxime cuando el INSS señala en sus estudios – VI Encuesta Nacional de Condiciones de trabajo (2007) –, la clara relación entre la exposición a conductas de acoso psicológico y la manifestación de sintomatología de corte psicossomático, indicando que “la sintomatología que se manifiesta es compatible con los resultados de los estudios existentes sobre los

⁸⁰ La primera EWCS se elaboró en 1990 y la última en 2010, con la finalidad, entre otras, de determinar los grupos de riesgo, las cuestiones que suscitan preocupación y los progresos alcanzados.

⁸¹ Merllí, D. y Paoli, P., *Diez años de condiciones de trabajo en la Unión Europea*, Luxemburgo, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas/Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, 2000, p. 7.

⁸² Macgoris, S., *Quinta encuesta europea sobre las condiciones de trabajo. Resumen ejecutivo*, Luxemburgo, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas/Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, 2010, p. 2.

⁸³ Por no citar a todos, Gimeno Lahoz, R., *La presión laboral...*, *óp. cit.*, p. 39. En ese mismo sentido, Medeiros De Oliveira, F. P., *El acoso laboral*, *óp. cit.*, p. 11; Piñuel, I. y Oñate, A., “La incidencia del *mobbing* o acoso...”, *óp. cit.*, p. 37; Castiñeira Fernández, J., *El derecho del Trabajo y la...*, *óp. cit.*, p. 291; Jurado Segovia, A., *El acoso moral en el...*, *óp. cit.*, p. 39; Almodóvar Molina, A. y otros, “Capítulo X...”, *óp. cit.*, pp. 61, 89-90 del capítulo, pp. 127, 155-156 del informe.

⁸⁴ Cfr. Piñuel y Zabala, I., *Mobbing, Acoso Psicológico en el Trabajo en la Comunidad de Madrid*. Estudios Cisneros VI, Madrid, 2006.

⁸⁵ Periódico de la Vanguardia.com París (EUROPA PRESS) en la sección de Sucesos del 12/09/2009, 23 suicidados desde febrero de 2008 en FRANCE TELECOM [en línea disponible en <http://www.lavanguardia.com/sucesos/noticias/20090912/53784302474/>]. Fallecidos que se elevaron a 25 suicidados a 15/10/2009 según noticia de la agencia EFE recogida por 20minutos.es, que refiere que un suicida dejó una carta dirigida a su esposa en la que aseguraba que “el clima en su empresa” le había llevado a quitarse la vida (en línea, disponible en <http://www.20minutos.es/noticia/542283/0/suicidio/france/telecom/>). En ese mismo sentido, Aparico Tovar, J., “De nuevo sobre la pensión de jubilación. ¿A qué edad hay que jubilarse?”, *RDS*, n. 49, 2010, p. 234. El autor refiere, además de los suicidios de FRANCE TELECOM, los producidos el centro de investigación y diseño de Renault.

efectos que en la salud produce la exposición a comportamientos de acoso psicológico en el trabajo”⁸⁶.

Además, el acoso moral, en su terminología APT⁸⁷, reconocen supone un “problema específico”⁸⁸, tanto que intentan conferirle un perfil penal, cuya dificultad probatoria reconocen abiertamente en su criterio técnico 69/2009⁸⁹. Tanto es así, que los propios inspectores del ITSS reconocen la dificultad de su trabajo, por su falta de definición, por la “inexistencia de un marco legislativo regulador del acoso moral”, por las imputaciones de responsabilidad en aplicación del ordenamiento actual, y por tanto, por las sanciones que pueden imponer ante este tipo de conductas⁹⁰, hecho que se pretende aminorar mediante los llamados “criterios técnicos” de la DGITSS, “vinculantes para los inspectores de trabajo”⁹¹. Así, el primer Criterio Técnico que se ocupó del acoso moral fue el CT 34/2003, muy criticado en su época por su carácter “puramente político”, “manifiestamente ilegal e incluso inconstitucional”⁹², por su efecto excluyente de los funcionarios públicos. Seis años después, se trata de nuevo el tema con el Criterio Técnico 69/2009, denominado “Acoso y violencia en el trabajo”.

En éste último, se habla de “todas las situaciones de violencia psicológica en el trabajo”, para alcanzar, en un todo, cualquier forma de acoso y maltrato en el trabajo. Diferencia en su exposición entre dos categorías: 1) conductas de violencia física interna – agresiones de ésta naturaleza entre personas de la propia empresa –; y 2) conductas de violencia psicológica,

⁸⁶Almodóvar Molina, A. y otros, “Capítulo X...”, *óp. cit.*, pp. 59-61 del capítulo, p. 125-127 del informe.

⁸⁷ El INSHT utiliza la abreviatura APT para referirse al *mobbing* o acoso moral, el término acoso psicológico, tanto en sus Notas Técnicas de Prevención (NTP) como en sus encuestas nacionales de condiciones de trabajo (ENCT). Véase Almodóvar Molina, A. y otros, “Capítulo X. Factores psicosociales”, en AA.VV., *VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo*, Madrid, 2007, p. 127 (en línea, disponible en <http://www.oect.es/Observatorio/Contenidos/InformesPropios/Desarrollados/Ficheros/Informe%20VI%20ENCT%202007.pdf>). NOTA: NIPO 272-12-048-1].

⁸⁸ A. Almodóvar Molina y otros, “Capítulo X...”, *óp. cit.*, p. 59 del capítulo, p. 125 del informe.

⁸⁹ Pomares Cintas, E., “El derecho penal ante el acoso en el trabajo: el proyecto de reforma penal de 2009”, *Temas Laborales*, n. 105, 2010, p. 79.

⁹⁰ Domínguez Perejón, C., “Las vías de defensa ...”, *óp. cit.*

⁹¹ Molina Navarrete, C., “Del silencio de la Ley a la *Ley del Silencio*: ¿Quién teme a la lucha de la Inspección de Trabajo contra el Acoso Moral en las Administraciones Públicas? Argumentos normativos para la “ilegalidad” y no vinculatoriedad del pretendido criterio “técnico” sobre “mobbing” de la DG de ITSS -CT 34/2003”, *Estudios financieros. Revista de Trabajo y Seguridad Social*, n. 242, 2003, p. 3. Nota: ISSN 1138-9532.

⁹² *Ibidem*, p. 3.

que engloban el acoso sexual por un lado, y el acoso moral y acoso discriminatorio, por otro. Ese segundo grupo, a su vez, lo subdivide en tres modalidades de acoso moral: abuso de autoridad o de poder⁹³, la conducta vejatoria, y el acoso discriminatorio⁹⁴.

Al respecto, se ha de decir que la analogía con el denominado abuso de autoridad se considera inapropiada y desacertada, puesto que del tenor literal de su contenido se podría interpretar que independiza y desvincula conducta vejatoria o maltrato y relación jerárquica, que de existir, incluso, la considera irrelevante. Lo anterior dejaría al margen el acoso más grave, el acoso vertical descendente, cuando el fondo de este asunto se circunscribe a dos simples cuestiones que van más lejos del binomio acosador-acosado: 1) la violencia física es prácticamente inexistente en los casos de acoso moral; y, 2) la violencia psicológica – en apariencia invisible – es más extrema y dañina para la salud del trabajador y causante, en los casos más graves, de la muerte por suicidio del acosado.

Y esto sucede en pleno siglo XXI y en un Estado Social y democrático de Derecho como el nuestro, en un país moderno, desarrollado y avanzado como es España, pues como cita un autor, sucede aquí y no en Sebastopol⁹⁵, y máxime cuando existen entidades vinculadas a la Seguridad Social e instituciones centrales encargadas de la cobertura de los llamados riesgos psicosociales⁹⁶. Por ello, se estima necesario y como ya dije, centrar el debate de este mal llamado *fenómeno*, ya que el fondo del asunto versa sobre muertes por de trabajadores razones profesionales⁹⁷.

⁹³ Ojeda Avilés, A., “Reflexiones sobre el *mobbing*”, en AA.VV., *Estudios jurídicos en homenaje al Doctor Néstor de Buen Lozano*, UNAM, México, 2003, p. 579. Refiere el autor que un estilo de dirección empresarial autoritaria, en puridad jurídica no puede tildarse de acoso moral, sino en todo caso de abuso de poder, o la incorrecta organización del trabajo, o incluso la falta de organización

⁹⁴ DGITSS, “Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo”, Madrid, 2009, p. 3. (en línea disponible en http://www.empleo.gob.es/itss/web/Atencion_al_Ciudadano/Criterios_Tecnicos].

⁹⁵ Macu Alvarez, A., “Algunos aspectos sobre el acoso psicológico, acoso psicológico en el trabajo, psicoterror laboral, violencia psicológica, acoso moral o *mobbing*”, *LH*, n. 7.2, 2002, p. 15.

⁹⁶ Cruz Villalón, J., De La Flor Fernández, M. L. y Álvarez Del Cuervo, A., “Concepto y tratamiento jurídico...”, *óp. cit.*, p. 24.

⁹⁷ Reyes Núñez, M^a., “Diagnóstico...”, *óp. cit.*, p. 9. En ese mismo sentido, Fuertes Martínez, F., “Elementos y dinámica psicosocial del Acoso Institucional. Como prevenirlo y como evitarlo”, en Avilés, J. M. (coord.), *Riesgos psicosociales en la enseñanza*, cap. VIII, Valladolid, *Cuadernos STES-Intersindical*, 2003, p. 2. Revisado 14/10/2010. Del mismo autor, “*Mobbing* o Linchamiento Moral: Violencia social fantasma con resultados de indefensión personal e intransferible”, *Cuadernos STES-Intersindical*, 2010, p. 49.

3.1. La UE ante el acoso moral y la dificultad de su transposición y regulación específica

La UE a lo largo de décadas, como mínimo de 1989⁹⁸, se ha preocupado de la Salud y Condiciones de Trabajo en su entorno, y ha manifestado una enorme sensibilización desde que tuvo conocimiento de las dimensiones del problema del acoso moral⁹⁹, conformando un modelo de trabajo¹⁰⁰, que le ha obligado a reconocer la necesidad de una “acción de carácter legislativo”¹⁰¹. Es más, la UE promueve su regulación con una clara finalidad: influenciar para instaurar un concepto uniforme y válido para toda la UE. No obstante, la independencia de los Estados miembros dificulta una acción de carácter legislativo, *coherente y conjunta, con disparidad de criterios en cada país, no unificados*¹⁰², como se deduce de que la primera delimitación conceptual entre acoso y acoso sexual, se produzca en el 2004¹⁰³.

Pero en aras al rigor científico, se ha de resaltar que los servicios de la Comisión europea efectúan un examen previo de esas transposiciones, antes de ser incorporadas al propio ordenamiento jurídico de cada país, con el objetivo de *armonizar los ordenamientos nacionales y el Derecho comunitario*, tanto en cuanto que “los Estados miembros deben poner en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para atenerse a las Directivas antes de la fecha señalada”, (Web de la UE: calendario de las transposición de las Directivas), criterio armonizador que

⁹⁸ Desde la entonces CEE, mediante su Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12/06/1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (DO L 183, de 29/06/1989), pp. 1-8. En la misma, ya dicho, no encontramos referencia alguna al acoso, sea del tipo que sea. [Código Célex 31989L0391].

⁹⁹ Leymann, H., *Mobbing: la persécution au travail*, Seuil, París, 1996, p. 27.

¹⁰⁰ Comunicación de la Comisión CE, COM (2002) 118, de 11 de marzo [LCEur 2002\861]: “La anticipación de los riesgos nuevos y emergentes, ya sea los derivados de innovaciones técnicas, ya sea los asociados a la evolución social, es indispensable para garantizar su control. Ello requiere, en primer lugar, una observación permanente de los propios riesgos, basada en una recopilación sistemática de información y dictámenes científicos.”, punto 3.2.1 p. 7.

¹⁰¹ *Ibidem*: “Las diversas formas de acoso psicológico y violencia en el trabajo representan actualmente un problema particularmente peliagudo, que justifica una acción de carácter legislativo”, punto 3.3.1.2, p. 9. En esencia, basado en el cuestionario de Leymann.

¹⁰² Zarzalejo Carbajo, M., “El acoso moral en la experiencia...”, *óp. cit.*, p. 2.

¹⁰³ Directiva de Consejo 2004/113/CE, de 13 de diciembre, DO L 373 de 21/12/2004, pp. 37 a 43 y DO L 153M de 7/6/2006, pp. 294 a 300 (MT).

se cercena respecto del acoso moral al promulgarlo a través de las ya citadas directivas comunitarias, que permiten ese conocido margen de maniobra a los Estados miembros a fin de respetar las *peculiaridades nacionales*. En éste orden de cosas, desde el año 89 hasta el 2004, las instituciones europeas no han conseguido afrontar la problemática del acoso moral.

A pesar de ello, se le ha de reconocer esa aludida prioridad en sus Estrategias comunitarias 2002-2006¹⁰⁴, y 2007-2012¹⁰⁵, en cuanto a su interés por la promoción de la salud mental en el trabajo, cuando del propio contenido del documento interno elaborado por el grupo de trabajo para redactar esas estrategias comunitarias, se transmite la idea, según algunos autores, de que las instituciones europeas dan *un paso atrás* respecto al acoso moral, según se dirá a continuación.

En la sesión del 28/02/2001, el Parlamento Europeo anunció la autorización otorgada a la Comisión de Empleo y Asuntos sociales para elaborar un informe sobre el acoso moral en el trabajo.

En la sesión del Parlamento de 19/09/2001, se presenta el informe elaborado por la Comisión, propuesta de resolución que se aprueba por unanimidad (p. 22 del DOCE 2002/C77), y que da lugar a la Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo 2001/2339(INI)¹⁰⁶, que recoge unas demoledoras consideraciones, que se exponen de forma resumida: A) un 8% de los empleados de la Unión Europea, es decir, unos 12 millones de personas, afirman haber sido víctimas de acoso moral en el lugar de trabajo; B) algunos países informan de ello y otros no, según el grado de concienciación; disparidad de criterios jurídicos y diferencias culturales entre unos y otros países; C) pueden constituir un riesgo para la salud, que a menudo desemboca en enfermedades relacionadas con el estrés, aunque los datos no ofrecen una imagen clara, desglosados por sexos; D) y E), su aumento considerable en los años 90, y un claro vínculo entre el acoso moral en el trabajo y el estrés; F) son ocasionados por deficiencia en la organización del trabajo, la

¹⁰⁴ DO C 161, de 05/07/2002, Resolución del Consejo 2002/C 161/01, de 03/06/2002, sobre una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo (2002-2006), código CELEX 32002G0705(01), pp. 1-4.

¹⁰⁵ DOUE 41/E, de 19/02/2009, Resolución del Parlamento Europeo, de 15 de enero de 2008, sobre la estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo (2007-2012), (2007/2146(INI)), Código CELEX 52008IP0009, pp. 14-23. En ese mismo sentido, Cruz Villalón, J., De La Flor Fernández, M. L. y Álvarez Del Cuvillo, A., “Concepto y tratamiento jurídico...”, *óp. cit.*, p. 5.

¹⁰⁶ DOCE 2002/C 77 E/002, p. 14, de 28/03/2002: punto 18. Acoso en el lugar de trabajo (debate), tras su aprobación da lugar al siguiente documento: (2001/2339(INI)) (A5-0283/2001 final, de 16/07/2001). Código CELEX 52001IP0283, de 20/09/2001.

información interna y la gestión, problemas prolongados e irresueltos, que desembocan en la búsqueda de chivos expiatorios y en el acoso moral; G) las consecuencias son tanto para el individuo, como para el grupo de trabajo, la empresa y la sociedad en general, que ha de erradicarlas.

Y a pesar de las conclusiones expuestas, en los trabajos preparatorios de la Comisión de las Comunidades Europeas dirigidos a elaborar la Comunicación de la Comisión sobre “la nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad para el período 2002-2006”¹⁰⁷, en la que se preveía elaborar una directiva europea sobre el mobbing, la Comisión Europea descarta esa posibilidad por las dificultades de encajar este asunto “en los supuestos generales de evaluación de riesgos y planificación preventiva”, y ese compromiso inicial finaliza con la elaboración de un documento de la Comisión del siguiente tenor literal: “la Comisión estudiará la conveniencia y el ámbito de aplicación de un instrumento Comunitario sobre el acoso psicológico y la violencia en el trabajo”¹⁰⁸, de ahí el referido ya *paso atrás* en el epígrafe anterior que critican algunos autores.

4. Figuras jurídicas afines de violencia psicológica que inducen a confusión

La misma deviene de presentar toda esta tipología (acoso sexual¹⁰⁹, acoso por circunstancias específicas y acoso moral)¹¹⁰, un trasfondo de violencia psicológica que, en buena lógica, producen afecciones psicológicas o patológicas. Si a ello se le añade el carácter machista que subyace en el

¹⁰⁷ Cfr. Comisión de las Comunidades Europeas, *Cómo adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajo: una nueva estrategia comunitaria de seguridad y salud (2002-2006)*, Bruselas, Comunicación de la Comisión de 11/03/2002, COM/2002/118 final, de 11-03-2002 [LCEur 2002\ 861], y Resolución del Consejo 2002/C 161/01, de 03/07/2002, DOCE núm. 161 de 05/07/2002, pág. 1- 4. Véase Castiñeira Fernandez, J., *El Derecho Del Trabajo y de la...*, *óp. cit.*, p. 293.

¹⁰⁸ Véase in extenso la Comunicación de la Comisión COM (2002) 118 final, de 11/03/2002, [Código Célex 52002DC0118].

¹⁰⁹ En Europa se intentó aportar una definición de acoso sexual a través de la Resolución de 11 de junio de 1986 del Parlamento Europeo (DOCE C 176 de 14 /07/1986), la Resolución 90/C de 29 de marzo (DOCE C 157 de 27/06/1990) y la Recomendación 92/131/CEE de la Comisión (DOCE L 049 de 24/02/1992). Todo ello dio lugar a la publicación de la ley 3/1989, que reguló expresamente el acoso sexual en nuestro ordenamiento, modificando el art. 4.2.e) del ET. Véase en éste sentido, Medeiros De Oliveira, F. P., *El acoso laboral...*, *óp. cit.*, p. 3, al hablar del movimiento feminista norteamericano.

¹¹⁰ Sáez Lara, C., “Acoso moral en el trabajo y derechos fundamentales”, en AA.VV., *Los medios de tutela frente al acoso...*, *óp. cit.*, p. 225.

acoso moral, como lo demuestra la afectación de mayor número de mujeres que de hombres por este tipo conductual¹¹¹, la confusión y delimitación del tipo jurídico a confrontar es patente. A mayor abundamiento, los últimos datos de la OIT publicados a consecuencia del día internacional de la mujer en 2012, refieren que el 50% de las mujeres trabajadoras de la UE, son víctimas de acoso sexual, “verdadera lacra de las relaciones laborales”¹¹².

Respecto al acoso sexual¹¹³, o al acoso por razón de sexo, el fondo del asunto para discernir jurídicamente qué clase de acoso es el que sufre una víctima, reside en el propósito o efecto pretendido por el acosador¹¹⁴, y en ambos casos, con cualquier comportamiento que consista en “atentar contra la dignidad de una persona, (...) se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

En el acoso sexual, el elemento antijurídico o coactivo estriba en que el carácter indeseado u ofensivo, y no consentido¹¹⁵, de una conducta acosadora, grave y objetivable, debe darse dentro del ámbito de organización del empresario. Conducta que supone la vulneración de los art. 18.1 CE en relación con el art. 10.1 CE, al atentarse a una parcela tan íntima de la persona como es la sexualidad; del 4.2.e) ET y del 14.h de la ley 7/2007, de 12 de abril, en relación a los empleados públicos. Y en el acoso por razón de sexo, no hay motivación sexual, son conductas que constituyen manifestaciones específicas de discriminación, atentatorias del derecho a la igualdad y a la no discriminación¹¹⁶, que vulneran los art. 14 CE, art.7 LO 3/2007, art. 28 de la Ley 62/2003 y arts. 4.2.c y 17.1 ET.

En esencia, el acoso de tipo sexual está dotado de un componente de atracción sexual no correspondida, que nada tiene que ver con el acoso moral, cuyos objetivos son otros bien distintos, a pesar de su ya indicado carácter machista y de que, por contradictorio que parezca, los suicidios por motivaciones profesionales lo cometan sobre todo los hombres¹¹⁷. Nuestra teoría se dirige en cuanto a que la falta de regulación expresa y específica del acoso moral, sumado a su dificultad probatoria, permiten

¹¹¹ STSJ Galicia 24-1-2000 [AS 2000\60].

¹¹² Sáez Lara, C., “Acoso moral...”, *óp. cit.*, p. 252.

¹¹³ SSTSJ Cataluña 5-7-2000 [AS 2000\3452]; 17-1-1995 [AS 1995\269].

¹¹⁴ Véase la distinción sobre *acoso sexual* y *acoso por razón de sexo* que hace Lousada Arochena, J. F., en “El acoso moral por razón de género”, *AS*, n. 15, 2003, p. 1 y ss.

¹¹⁵ STC 224/1999, de 13/12/1999 [RTC 1999, 224]: “El rechazo no debe ser directo y expreso, basta con inferir hechos no deseables por la víctima”.

¹¹⁶ Esta S del TC [RTC 1999, 224], reconoce que se ha vulnerado el derecho fundamental de la demandante a su intimidad en desdoro de su dignidad personal (arts. 10 y 18.1 C.E.) por ser víctima de acoso sexual.

¹¹⁷ Mingote Adán, J. C. y otros: *Suicidio: Asistencia clínica*, Madrid, 2006, p. 8.

actitudes personales de conductas humanas que, amparadas en el derecho a la libertad de empresa¹¹⁸, y en el poder otorgado al empresario, que no es omnímodo¹¹⁹, favorecen comportamientos y frases del tipo “*en mi empresa mando yo*”, que dan lugar al llamado *síndrome del chivo expiatorio*¹²⁰.

4.1. La insuficiente regulación del acoso moral en el ordenamiento español

“El legislador español se ha limitado a tratar el acoso cuando se lo ha impuesto la UE”, transponiendo al ordenamiento las directivas destinadas a regular “la nueva conciencia social irrupida en su época sobre el acoso moral”, pero son directivas formuladas a evitar conductas antidiscriminatorias mediante la prohibición del acoso discriminatorio, impidiendo así la concepción unitaria y uniformada del acoso moral, dificultando su “tipología jurídica de conducta violenta en el trabajo”¹²¹.

Es más, en España se publican las primeras referencias legislativas en 2003, pero erróneas e incompletas y con opiniones de autores de reconocido prestigio en el Derecho del Trabajo que van más lejos, al considerar “supone ignorar la realidad social y judicial de nuestro país en una materia tan expectante de regulación como es el acoso moral en el trabajo”¹²², y que “requieren de una mayor maduración y desarrollo con el paso del tiempo”¹²³.

Dicho lo cual, se hace la siguiente apreciación: 1) si en los trabajos de investigación que realiza la doctrina en materia de Seguridad Social y salud laboral publicados por la DGOSS – informes FIPROS – se explicita de forma indubitada la “ideación del suicidio”¹²⁴; 2) si se reconocen

¹¹⁸ Reconocido en el art. 38 CE, en cuanto a la economía de mercado, confiere en el contrato de trabajo, a través del art. 1.2 ET, una serie de poderes para el titular de la organización, pero con “unos condicionantes desde el punto de vista jurídico”.

¹¹⁹ Condicionado al principio de la buena fe contractual, la prohibición de abuso de derecho, la no vulneración de derechos fundamentales, la no arbitrariedad en sus actuaciones, el respeto a las condiciones contractuales, etc.

¹²⁰ Medeiros De Oliveira, F. P., *El acoso laboral...*, *óp. cit.*, p. 70.

¹²¹ *Ibidem*, p. 3. En ese mismo sentido y de casi tenor literal, Cruz Villalón, J., De La Flor Fernández, M. L. y Álvarez Del Cuvillo, A., “Concepto y tratamiento jurídico...”, *óp. cit.*, pp. 13-14.

¹²² Gorelli Hernandez, J., “El acoso moral en el ámbito...”, *óp. cit.*, p. 4.

¹²³ De La Flor Fernández, M. L. y Álvarez Del Cuvillo, A., “Concepto y tratamiento jurídico...”, *óp. cit.*, p. 6.

¹²⁴ Álvarez Cuesta, H. y Quirós Hidalgo, J. G., “Precisiones conceptuales sobre los riesgos psicosociales”, en AA.VV. (dir. Barreiro González, Investigación FIPROS), *Las enfermedades del Trabajo: nuevos riesgos psicosociales y su evaluación en el Derecho de la Protección*

explícitamente los graves daños que para la salud del trabajador causa el acoso moral, y a su vez consta descrito que el acosado “sufra un determinado daño derivado de los factores de riesgo psicosociales existentes en el trabajo”¹²⁵; 3) si se hace mención, en la mayoría de ellos, a la última y más grave consecuencia del hostigamiento prolongado, cuál es el intento o el suicidio del sujeto pasivo: ¿qué impide se regule de forma explícita y sin paliativos el acoso moral?

Cuestión esta, la de su regulación jurídica, que ya fue suscitada por Leymann en su época, investigador que sin ser jurista, ello no le impidió considerar tan notoria apreciación sobre la que entiendo que, de forma errónea, se ha centrado la discusión académica, en lugar de hacerlo sobre la gravedad y consecuencias del asunto.

4.2. Distintas teorías doctrinales sobre la regulación del acoso moral

Hay proposiciones que defienden que en el ordenamiento español dispone de normas más que suficientes para, desde el punto de vista jurídico, impedir este tipo de comportamientos. Otros defienden la idea de que los planteamientos mediáticos realizados en plena expansión del concepto de mobbing en España, años 2000-2003, fueron la causa de trasladar la imagen a la sociedad de que cualquier comportamiento despótico del empresario, es acoso moral¹²⁶, y en consecuencia, “han hecho desbordar todas las fronteras lógicas de la tipificación de éste fenómeno”, cuya solución estriba en aplicar la meticulosa normativa que nuestro ordenamiento nos ofrece para evitar estos tipos conductuales.

Otras teorías apuntan a la cautela del legislador ante la amplia protección

Social, 2007, p. 83, citando a Fidaldo Vega, M., *La NTP 705: síndrome de estar quemado por el trabajo o burn out (II): consecuencias, evaluación y prevención*, 2006; en pág. 110, citando la STSJ, Galicia, de 04/04/2003 [JUR 003/17748] (en línea, disponible en http://www.seg-social.es/Internet_1/Estadistica/FondodeInvestigacio48073/EstudiosFIPROS/Tema4S_alud/index.htm). En ese mismo sentido, y en relación al *mobbing*, p. 115 ver cita 19; en relación al estrés, p. 244 ver cita 191 (hace referencia a SS TSJ de distintas CC.AA. sobre el suicidio). Fernández Sánchez, S., “Los riesgos psicosociales: nociones generales”, en AA.VV., *Análisis jurídico...*, *óp. cit.*, p. 36: suicido por riesgos psicosociales, p. 38: suicido por *mobbing*, p. 43: ideas de suicidio por acoso sexual, pág. 45: ideas de suicidio por violencia en el trabajo, pág. 55: suicidio por drogodependencia.

¹²⁵ Fernández Sánchez, S., “Los riesgos psicosociales: nociones generales”, en AA.VV., *Análisis jurídico...*, *óp. cit.*, p. 60.

¹²⁶ Gorelli Hernández, J. y Gómez Álvarez, T., “El acoso moral en el ámbito...”, *óp. cit.*, p. 2.

social por parte de los juzgadores frente a estos hechos, siendo el orden jurisdiccional social el más propio para asuntos de ésta tipo¹²⁷. Y por el contrario, en objeción de aquellas opiniones que estiman que es mejor no acotarlo a un precepto determinado, por todo lo dicho, hay quienes defienden la necesidad de configurar su concepto de forma estricta, debido a que un concepto excesivamente abierto y amplio del acoso laboral, como sucede hasta ahora, “desdibujaría esta figura como lesión del derecho a la integridad personal del trabajador”, garantizado en el art. 15 de la CE¹²⁸. No obstante, la doctrina judicial refiere que la ausencia de regulación específica o tratamiento legal del acoso moral¹²⁹, son limitaciones normativas que habrán dificultado su consenso en las definiciones doctrinales y jurisprudenciales, pero, aún constatada esa ausencia de tipificación, no ha de interpretarse como la existencia de un vacío de regulación¹³⁰.

No obstante, este artículo expone como hecho incontrovertido la existencia actual del *problema* y de su *gravedad*, postulado ya unos treinta años atrás por Leymann con enorme concisión y solemnidad al decir, ya indicado al principio de este artículo, que “en las sociedades altamente industrializadas del primer mundo, el entorno laboral es el único "campo de batalla" en el que es posible "matar" a alguien sin ser juzgado”. Este estudio arroja una cifra de unos 500 suicidios en España al año por motivaciones profesionales.

5. Bibliografía

Almodóvar Molina, A. *et al.*, *VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo*, Madrid, INSS, 2007.

Álvarez Cuesta, H. y Quirós Hidalgo, J. G., “Precisiones conceptuales sobre los riesgos psicosociales”, en AA.VV. (dir. Barreiro González, G.), *Las enfermedades del Trabajo: nuevos riesgos psicosociales y su evaluación en el Derecho de la Protección Social*, Madrid, DGOSS, 2007, pp. 60-109. Nota: Trabajo de Investigación (FIPROS), en línea disponible en <http://www.seg->

¹²⁷ Sáinz Ruiz, J. A., “El *mobbing* en su ámbito más propio: la jurisdicción social”, *Diario La Ley*, n. 7612, 2011, pp. 6-8.

¹²⁸ Sáez Lara, C., “Acoso moral en el trabajo y derechos fundamentales”, en AA.VV., *Los medios de tutela frente al acoso...*, *óp. cit.*, pp. 225.

¹²⁹ De La Flor Fernández, M. L. y Álvarez Del Cuvillo, A., “Concepto y tratamiento jurídico...”, *óp. cit.*, p. 14.

¹³⁰ STSJ, 4ª, Madrid, n. 568/2012, de 26/07/2012 [Roj: 9247/2012], en su FD 2º, citando a SSTC 98/2000 y 204/2000, entre otras muchas.

social.es/Internet_1/Estadistica/FondodeInvestigacio48073/EstudiosFIPROS/Tema4Salud/index.htm

Aparico Tovar, J., “De nuevo sobre la pensión de jubilación. ¿A qué edad hay que jubilarse?”, *RDS*, n. 49, 2010, pp. 227-234.

Castiñeira Fernandez, J., “El Derecho Del Trabajo y de la Seguridad Social en el Año 2002: Puntos Críticos”, 21ª ed., en AA.VV., *Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Sevilla, Mergablum, 2003.

Cervilla Garzón, M. J., “Tratamiento jurisprudencial de los riesgos psicosociales como contingencia profesional desde la perspectiva de la Seguridad Social”, en AA.VV. (coord. Cruz Villalón, J.), *Análisis de la regulación jurídico-laboral de los riesgos psicosociales*, Madrid, DGOSS, 2007, pp. 207-232. Nota: Trabajo de Investigación FIPROS, en línea disponible en http://www.seg-social.es/Internet_1/Estadistica/FondodeInvestigacio48073/EstudiosFIPROS/tema4Salud.htm

Ces García, E. Mª., “El mobbing, un nuevo riesgo laboral a prevenir en la Unión Europea. La sentencia del Tribunal de Justicia de 23 de enero de 2002”, *RMTAS*, n. 37, 2002, pp. 205-218. Nota: se apunta como curiosidad la exclusión de este artículo en DIALNET, y para acceder al mismo ha de ser a través de la web del MEYSS.

Cruz Villalón, J., De La Flor Fernández, M. L. y Álvarez Del Cuvillo, A., “Concepto y tratamiento jurídico de los riesgos psicosociales”, en AA.VV. (Coord. J. CRUZ VILLALÓN), *Análisis de la regulación jurídico-laboral de los riesgos psicosociales*, Madrid, DGOSS, 2007, pp. 4-28 (páginas no numeradas). Nota: Trabajo de Investigación (FIPROS), en línea disponible en http://www.seg-social.es/Internet_1/Estadistica/FondodeInvestigacio48073/EstudiosFIPROS/Tema4Salud/index.htm

Díez-Picazo Giménez, G., “El suicidio no es un acto voluntario, sino un accidente laboral (A propósito de la sentencia del Juzgado de lo Social número 11 de Madrid, de 14 de noviembre de 2005)”, *Revista Aranzadi de Derecho Patrimonial*, n. 18, 2007, pp. 117-132.

Dominguez Perejón, C., *Las vías de defensa frente al acoso moral en el trabajo: la responsabilidad administrativa*, en II Jornadas andaluzas contra el acoso moral en el trabajo y primer encuentro nacional de asociaciones y foros contra el AMT, Marbella, 2003. Nota: en línea, disponible en <http://www.forosdelmobbing.info/phpBB3/viewtopic.php?f=26&t=3712#p24166>

Fernández López, Mª. F. y Rodríguez-Piñero, M., *Igualdad y discriminación*, Madrid, Tecnos, 1986.

- Fernández Sánchez, S., “Los riesgos psicosociales: nociones generales”, en AA.VV. (Coord. Cruz Villalón, J.), *Análisis de la regulación jurídico-laboral de los riesgos psicosociales*, Madrid, DGOSS, 2007, pp. 29-59. Nota: Investigación (FIPROS), en línea disponible en http://www.seg-social.es/Internet_1/Estadistica/FondodeInvestigacio48073/EstudiosFIPROS/Tema4Salud/index.htm
- Fidalgo Vega, M. *et al.*, “Acoso psicológico en el trabajo o mobbing”, *ERGA Revista bibliográfica sobre condiciones de trabajo del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, Madrid, n. 75, 2011, pp. 1-15. Nota: en línea, <http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnnextoid=f2aee1a40425e210VgnVCM1000008130110aRCRD&vgnnextchannel=9f164a7f8a651110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>
- Fuertes Martínez, F., “Elementos y dinámica psicosocial del Acoso Institucional. Como prevenirlo y como evitarlo”, *Cuadernos STE-Intersindical*, Cap. VIII, 2003, ISBN 84-688-3618-4, revisado 14-10-2010. Nota: Estudio proporcionado por el Profesor Fuertes por correo electrónico, en línea disponible en <http://www.anamib.com/colaboraciones/ffuertes.htm>
- Fuertes Martínez, F., “Mobbing o Linchamiento Moral: Violencia social fantasma con resultados de indefensión personal e intransferible”, *Cuadernos STES-Intersindical*, 2010, pp. 43-56. En línea disponible en http://www.stes.es/salud/La_violencia_en_el_trabajo/mobbing.pdf
- García Callejo, J. M., *Protección Jurídica contra el Acoso Moral en el Trabajo o la Tutela de la Dignidad del Trabajador*, Madrid, FSP- UGT- MADRID, 2003.
- Gimeno Lahoz, R., *La presión laboral tendenciosa (mobbing)*, Universitat de Girona, Departament de Dret Privat, 2005 (Tesis). En línea, disponible en <http://www.tdx.cat/TDX-0519105-111706>. Nota: publicada por Lex Nova, 1ª Ed., Valladolid, 2005, ISBN 9788484066477.
- Grazia Cassitto, M. *et al.*, *Sensibilizando sobre el acoso psicológico en el trabajo*, Instituto Clínico de Perfeccionamiento, Italia, 2004. Nota: ISBN 9243590529, Serie Protección de la salud de los trabajadores, n. 4.
- Gorelli Hernández, J., *El acoso moral en el ámbito del Derecho del Trabajo*, en línea disponible en http://www.forpas.us.es/documentacion/05-60_ponencia_GORELLI2%C2%AAedicion.pdf
- Gorelli Hernández, J. y Gómez Álvarez, T., “El acoso moral, perspectivas jurídico legales”, *Revista General de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social-iustel.com*, n. 2, 2003, pp. 1-46.
- Gorelli Hernández, J. y Marín Alonso, I., “El acoso como causa de despido disciplinario”, *Revista General del Derecho del Trabajo y la de Seguridad Social-iustel.com*, n. 7, 2004, pp. 1-57.

- González De Rivera y Revuelta, J. L., “El Trastorno por Mediocridad Inoperante Activa (síndrome MIA)”, *Psiquis*, n. 18-6, 1997, pp. 229-231 (17-20).
- González De Rivera y Revuelta, J. L., “El síndrome del acoso institucional”, *Diario médico*, 18 Julio 2000, p. 1-14.
- González De Rivera y Revuelta, J. L., *Cómo protegerse del jefe tóxico*, Artículo de prensa de EL PAIS, 12 enero 2008 - Salud, p. 4.
- González De Rivera Y Revuelta, J. L. y López García-Silla, J. A., “La simulación dentro de la problemática de la violencia en el trabajo”, *Diario La Ley*, n. 5723, 2003, pp. 1699-1705, también disponible en *La Ley*, n. 1, 2003, pp. 1699-1705.
- Hava García, E., “Accidente laboral con resultado muerte: últimos pronunciamientos jurisprudenciales”, *RDS*, n. 10, 2000, pp. 203-212.
- Hernández Zubizarreta, J., “Mobbing, un antiguo desconocido”, *LH*, n. 7 (2), 2002, pp. 11-14.
- Hirigoyen, M. F., *El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*, 1ª, ed., 3ª imp., Barcelona, Paidós Ibérica, 2001, Trad. Por N. Pujol I Valls.
- Jurado Segovia, A., *Tipificación jurídica del acoso moral en el trabajo*, Palma de Mallorca, UIB, 2006 [Nota: Memoria de Investigación].
- Jurado Segovia, A., *Acoso moral en el trabajo: Análisis Jurídico- Laboral*, Madrid, La Ley, 2008.
- Leymann, H., “Mobbing and psychological terror at workplaces”, *Violence and victims*, n. 5.2, 1990, pp. 119-126.
- Leymann, H., “The Content and Development of Mobbing at Work”, en AA.VV. (edit. Zapf, D. y Leymman, H.), *European journal of work and organizational psychology*, n. 5.2, 1996, pp. 165-184. Nota: A special issue to Mobbing and victimization at work. Traducción: F. FUERTES M. “Contenido y desarrollo del acoso grupal/moral (“mobbing”) en el trabajo”, en línea disponible en http://intranet.oit.org.pe/index.php?option=com_content&task=view&id=1690&Itemid=1184
- López García Silva, J. A. y Camps Del Sanz, P., “Aspectos clínicos y prevención del psicoterror laboral”, *Revista Mapfre Medicina*, n. 10.4, 1999, pp. 253-260.
- Lousada Arochena, J. F., “El acoso moral por razón de género”, *AS*, n. 15, 2003, pp. 1243-1256.
- Luna Lozano, M. et. al., “Acoso Psicológico en el Trabajo (mobbing)”, Unión sindical de Madrid-Región de CC.OO., Ediciones GPS, Madrid, 2003.

- Macu Alvarez, A., “Algunos aspectos sobre el acoso psicológico, acoso psicológico en el trabajo, psicoterror laboral, violencia psicológica, acoso moral o mobbing”, *LH*, n. 7(2), 2002, pp. 15-23.
- Macgoris, S., *Quinta encuesta europea sobre las condiciones de trabajo. Resumen ejecutivo*, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas/Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, Luxemburgo, 2010.
- Martín Valverde, A., La protección jurídica contra el acoso en el trabajo: panorama general, *Temas Laborales*, n. 92, 2007, pp. 11-30.
- Martín Valverde, A., Rodríguez-Sañudo Gutiérrez y García Murcia, J., *Derecho del trabajo*, 21ª ed., Madrid, Tecnos, 2012.
- Medeiros De Oliveira, F. P. (dir. Cardona Rubert, M. B.), *El acoso laboral*, Universitat de Valencia, Departament de Dret del Treball i de la Seguretat Social (Tesis), 2005.
- Merllí, D. y Paoli, P., *Diez años de condiciones de trabajo en la Unión Europea*, Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo (EUROFOUND)/Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 2000, pp. 1-13.
- Míngote Adán, J. C. et al., *Suicidio: Asistencia clínica*, Madrid, Ed. Díaz Santos 2004, ISBN 13: 978-84-7978-634-2.
- Molina Navarrete, C., “Del silencio de la Ley a la Ley del Silencio: ¿Quién teme a la lucha de la Inspección de Trabajo contra el Acoso Moral en las Administraciones Públicas? Argumentos normativos para la ilegalidad y no vinculatoriedad del pretendido criterio técnico sobre mobbing de la DG de ITSS -CT 34/2003”, *Estudios financieros. Trabajo y Seguridad Social*, n. 242, 2003, pp. 3-28.
- Niño Escalante, J., El mobbing y la evaluación de riesgos laborales, *MAPFRE Seguridad*, n. 95, 2004 (tercer trimestre), pp. 9-17.
- Ojeda Avilés, A., “Reflexiones sobre el mobbing”, en AA.VV., *Estudios jurídicos en homenaje al Doctor Néstor de Buen Lozano*, México, UNAM, 2003.
- Pastrana Jiménez, J. I.: “Cuánto cuesta el mobbing en España”, *LH*, n. 2, 2002, pp. 171-181.
- Peris I Pascual, M. D., “Fundamentos científicos para la defensa del mobbing”, *LH*, n. 7 (2), 2002, p. 241-266.
- Piñuel y Zabala, I., *Mobbing, cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*, 1ª ed., Santander, Sal Terrae, 2001, Barcelona, Círculo de Lectores, 2002.

- Piñuel y Zabala, I. y Oñate Cantero, A., “La incidencia del mobbing o acoso psicológico en el trabajo en España: Resultados del barómetro CISNEROS II sobre violencia en el entorno laboral”, *LH*, n. 7.2, 2002, pp. 35-62.
- Piñuel y Zabala, I., *Jefes tóxicos*, Madrid, Aguilar, 2004.
- Piñuel y Zabala, I., *Neomanagement: jefes tóxicos y sus víctimas*, Madrid, Aguilar, 2004, Barcelona, De bolsillo, 2006.
- Pomares Cintas, E., “El derecho penal ante el acoso en el trabajo: el proyecto de reforma penal de 2009”, *Temas Laborales*, n. 105, 2010, pp. 61-86.
- Romero Ródenas, M. J. *et. al.*, “Suicidio de un trabajador ocasionado por la existencia de conflictividad laboral, iniciado con el ejercicio del derecho de huelga: accidente de trabajo. STSJ Andalucía/Sevilla 22 septiembre 2011 (JUR 2011, 376439)”, *AS*, n. 2, Mayo 2012, pp. 39-45.
- Reyes Núñez, M^a., *Diagnóstico, consecuencias, tratamiento y prevención del acoso moral en el trabajo*, en línea disponible en <http://www.anamib.com/colaboraciones/Conferencia.htm>
- Reyes Núñez, M^a., “Los servicios de prevención ante el acoso moral en el trabajo: diagnóstico y prevención”, *LH*, n. 7(2), 2002, pp. 219-230.
- Sáez Lara, C., “Acoso moral en el trabajo y derechos fundamentales”, en AA.VV. (coord. Correa Carrasco, M. y Valdés De La Vega, B.), *Los medios de tutela frente al acoso moral en el trabajo*, Granada, Comares, 2007, pp. 223-252.
- Sáinz Ruiz, J. A., “El mobbing en su ámbito más propio: la jurisdicción social”, *Diario La Ley*, n. 7612, 2011, pp. 6-8.
- Van Loon, H., 23^o *Informe anual de actividades del Comité consultivo de seguridad, higiene y protección de la salud en el trabajo (1998)/COM/2000/0132 final, (52000DC0132)*, Comisión de la Comunidades Europeas, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Bruselas, 2000.
- Vida Soria, J., Monereo Pérez, J. L. y Molina Navarrete, C., *Manual de Derecho del Trabajo*, 7^a ed., Albolote, Granada, 2009.
- Zarzalejo Carbajo, M., “El acoso moral en la experiencia comparada, internacional y comunitaria (I): concepto y responsabilidad jurídica”, en AA.VV. (coord. Correa Carrasco, M. y Valdés De La Vega, B.), *Los medios de tutela frente al acoso moral en el trabajo*, Granada, Comares, 2007, pp. 1-39.

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo